

Helena Temonen

## **Uudet irtisanomissäännöt 1.7.2019 - mikä muuttuu vai muuttuuko mikään?**

LAB-ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutus Lappeenranta  
Tradenomi  
Yritysjuridiikan suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2020

## Tiivistelmä

Helena Temonen

Uudet irtisanomissäännöt voimaan 1.7.2019 - mikä muuttuu vai muuttuuko mi-  
kään, 30 sivua, 3 liitettä

LAB-ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutus Lappeenranta

Tradenomi

Yritysjuridiikan suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2020

Ohjaajat: lehtori Kari Hämeenaho, LAB-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö käsittelee 1.7.2019 voimaan tullutta irtisanomisperusteita koskevaa työsopimuslain lakimuutosta. Lakimuutoksen tarkoituksena on ollut, että pienten työnantajien eli alle 10 henkilöä työllistävien yritysten erityiset olosuhteet huomioidaan riittävällä tavalla henkilöön perustuvassa irtisanomisessa. Erityisiä olosuhteita ovat muun muassa työnantajan asema, työntekijän olosuhteet sekä työn luonne ja vaativuus. Lakimuutoksen ei ole tarkoitus vaikuttaa irtisanomiskynnykseen suurissa yrityksissä. Irtisanomiselle edellytetään edelleenkin asiallista ja painavaa perustetta.

Hankkeen taustalla oli, että työsopimuslakia muutetaan keventämällä ehtoja alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Lakiesitystä kuitenkin muokattiin saadun palautteen perusteella niin, että alle 10 työntekijää työllistävissä yrityksissä irtisanomisperustetta muutettaisiin. Palkansaajajärjestöt vastustivat hallituksen esittämää uudistusta, ja hallitus teki palkansaajajärjestölle asiasta sovintoesityksen. Uuden esityksen mukaan yrityksen henkilömäärä ei enää ole ratkaiseva tekijä henkilöön perustavassa irtisanomisessa. (Hallituksen esitys 227/2018.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada kokonaiskuva siitä, kuinka lakimuutos on vaikuttanut pienyrittäjien irtisanomisperusteisiin ja onko kokonaisarviointilla tai työntekijöiden määrällä merkitystä irtisanottaessa.

Opinnäytetyön aineistoina on käytetty oikeuskirjallisuutta, työoikeuden säädöksiä, artikkeleita, oikeuskäytäntöä sekä haastatteluun pohjautuvia tietoja.

Asiasanat: työsuhteen irtisanominen<sup>1</sup>, lakimuutos<sup>2</sup>, individuaalinen peruste<sup>3</sup>

## **Abstract**

Helena Temonen

New regulations on employee dismissals entered into effect on 1.7.2019 – what, if anything, changed? 30 pages, 3 appendices

LAB University of Applied Sciences

Business economics programme, Lappeenranta

Bachelor of Business Administration

Specialisation in business law

Thesis 2020

Supervisors: lecturer Kari Hämeenaho, LAB University of Applied Sciences

This thesis analyses the change made to the Employment Contracts Act regarding the grounds for dismissing an employee that entered into effect on 1.7.2019. The purpose of the change was to ensure that special circumstances are adequately taken into account when dismissing an employee for personal reasons in companies with fewer than 10 employees. Here special circumstances include the position of the employer, the conditions of the employee and the nature and difficulty of the work. The law reform was not meant to affect the dismissal threshold in large companies. Even after the change, dismissing an employee still requires a pertinent and cogent reason.

Initially, the project was aimed at making the Employment Contracts Act less stringent for companies with fewer than 20 employees. However, the law proposal was modified on the basis of feedback so that the grounds for dismissal would only be changed for companies with fewer than 10 employees. Employee organisations opposed the government's original proposal and so the government made them a conciliatory proposal. According to the new proposal, the number of employees a company employs is no longer the deciding factor when an employee is dismissed on grounds related to the employee's person. (Government proposal 227/2018)

The purpose of this thesis is to provide an overall view of how the law reform has affected the grounds for dismissal in small companies and whether overall evaluation or the number of employees at the company play a role in the dismissal process.

The data for the thesis consists of legal literature, articles and the statutes and practices of labour law, as well as information gained from interviews.

Keywords: employee dismissal<sup>1</sup>, law reform<sup>2</sup>, individual ground

## Sisällysluettelo

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto .....   | 5  |
| 1.1 | Tavoitteet ja tarkoitus .....  | 5  |
| 1.2 | Aiheen rajaus .....  | 6  |
| 1.3 | Tutkimusmenetelmä .....  | 6  |
| 1.4 | Tutkimuskysymykset .....   | 7  |
| 2   | Työsopimuksen päättäminen ja purkaminen .....                          | 8  |
| 3   | Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muutos .....                              | 10 |
| 4   | Työlainsäädäntö .....  | 11 |
| 4.1 | Työnantajan velvollisuudet .....                                       | 11 |
| 4.2 | Työntekijän velvollisuudet .....                                       | 12 |
| 4.3 | Työturvallisuudesta huolehtiminen .....                                | 13 |
| 4.4 | Kilpaileva työsopimus .....  | 13 |
| 4.5 | Liike- ja ammattisalaisuudet .....                                     | 14 |
| 4.6 | Kilpailukieltosopimus .....  | 14 |
| 5   | Työsuhteen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä .....           | 15 |
| 6   | Erityisiä työsuhteen päättämistilanteita .....                         | 16 |
| 6.1 | Työvelvoitteen laiminlyönti .....                                      | 16 |
| 6.2 | Yhteistyökyvyttömyys .....   | 17 |
| 6.3 | Poissaolot .....   | 17 |
| 6.4 | Epäasiallinen käyttäytyminen .....                                     | 18 |
| 6.5 | Luottamuspuola .....   | 19 |
| 6.6 | Päihteiden käyttö .....  | 19 |
| 7   | Irtisanomisperusteen oltava olennainen .....                           | 20 |
| 8   | Varoitus .....   | 20 |
| 9   | Lakimuutoksen vaikutukset mikroyritysten irtisanomisperusteisiin ..... | 21 |
| 9.1 | Kohderyhmä ja perusteet .....  | 21 |
| 9.2 | Työsopimuslain 7 luvun 2§:n muutos vai muuttuiko mikään? .....         | 22 |
| 9.3 | Kokonaisarvioinnin vaikutus irtisanottaessa .....                      | 25 |
| 9.4 | Työntekijän aseman merkitys irtisanottaessa .....                      | 26 |
| 10  | Johtopäätökset .....   | 26 |
| 11  | Lähteet .....  | 30 |
| 12  | Laki- ja lyhenneluettelo .....   | 33 |
| 13  | Liitteet .....   | 34 |
|     | Liite 1. Kysely sähköpostilla pienyrittäjille .....                    | 34 |
|     | Liite 2. Yritysten koot henkilömäärittäin .....                        | 37 |
|     | Liite 3. Irtisanomisajat .....   | 37 |

# 1 Johdanto

## 1.1 Tavoitteet ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella työsuhteen päättämistä individuaalisella perusteella eli työntekijästä johtuvista syistä. Opinnäytetyössä tarkastellaan 1.7.2019 voimaan astuneen työsopimuslain 7 luvun 2§:n lainmuutosta ja sen vaikutuksia pienyrittäjiin.

Opinnäytetyössä käsitellään niitä ehtoja, jotka irtisanomisperusteiden täyttyminen edellyttää. Irtisanoessaan työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä, tulee työnantajalla olla siihen asiallinen ja painava syy. Henkilöstä johtuvat perusteet voivat johtua työntekijän lain- tai sopimuksen vastaisesta teosta, laiminlyönnistä tai käyttäytymisestä (Työsopimuslaki 55/2001). Irtisanomisperusteena voi olla myös se, että työntekijä ei selviydy työtehtävistään. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös, mikä vaikutus organisaation koolla on kokonaisarviointissa irtisanomis- tai purkuperusteita arvioitaessa sekä sitä, onko työntekijän asemalla työyhteisössä merkitystä irtisanomista arvioitaessa.

Kokonaisharkinnassa täytyy ottaa huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan ja arvioida kaikki tapaukseen liittyvät asiat, kuten riikkeen laatu ja vakavuus. Kokonaisharkintaa käytettäessä on myös arvioitava työnantajan asema (yrityksen koko) sekä työn teettämiseen liittyvät mahdolliset erityispiirteet, kuten luottamuksellisuus ja edellytykset sekä ominaisuudet. (Yrittäjät.)

## **1.2 Aiheen rajaus**

Opinnäytetyön aihe rajattiin koskemaan mikroyrityksiä Etelä-Karjalan alueella. Mikroyrityksen (alle 10 henkilöä) määritelmä perustuu Tilastokeskuksen tietoa tilastoista -käsitteisiin. (liite 2).

Uuden lakiesityksen myötä yrityksen henkilömäärä ei ole enää ratkaiseva tekijä henkilöön perustuvassa irtisanomisessa (Työsopimuslaki 7 luku 2 §). Työntekijän irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä on mahdollista, kunhan asiassa on tehty riittävän huolellinen ja laaja kokonaisarviointi. Yksittäisissä tapauksissa irtisanominen edellyttää tarkkaa kokonaisarviointia ja tämän lisäksi lainsäädännön tuntemista. TSL:n 7 luvun 2 §:n mukaan kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Laki ei kuitenkaan määrittele tarkkaan, mikä on asiallinen ja painava peruste, vaan tieto löytyy oikeuskäytännöstä tai oikeuskirjallisuudesta.

## **1.3 Tutkimusmenetelmä**

Opinnäytetyön aihetta tarkastellaan laadullisen tutkimuksen keinoin / laadullisesta näkökulmasta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään löytämään ja paljastamaan tosiasioita sekä todentamaan jo olemassa olevia (totuus) väittämiä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009 161.) Opinnäytetyö rakentuu johdannosta, teoriasta sekä empiirisestä osuudesta.

Haastattelu toteutettiin strukturoidulla haastattelulla eli lomakehaastattelulla, ja osa tutkimuksesta toteutui teemahaastatteluina puhelimen välityksellä. Haastatteluita varten olin tehnyt valmiin kyselypohjan (liite 1). Puhelinhaastattelun kysymykset muotoutuivat osittain vastaajan vastausten perusteella. Puhelimen välityksellä tehdyssä haastattelussa haastattelija ja haastateltava saivat käytyä kaikki kysymykset selkeästi ja ymmärrettävästi läpi.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta sekä erilaisista oikeudellisista artikkeleista, joissa käsitellään individuaalista irtisanomista.

Lomakkeet lähetin Etelä-Karjalan alueella toimiville mikroyrityksille sähköpostin välityksellä. Yrityksiä valikoitui mukaan eri toimialoilta yhteensä 42. Vastauksia sähköpostin välityksellä sain yhteensä 18 ja puhelimitse sovitusta haastatteluista vastauksia tuli 7. Kaiken kaikkiaan pienyrittäjien saavuttaminen niin sähköpostilla kuin puhelimitse oli erittäin haasteellista. 17 yritystä jäi tavoittamatta kokonaan, tai niiden kanssa sovitut puhelinhaastattelut eivät toteutuneet.

Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tutkimus toteutetaan joustavasti. Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillinen piirre on laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Suositetaan sellaisia metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille. Tällaisia metodeja ovat mm. teema-haastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelut ja erilaisten dokumenttien ja tekstien diskursiiviset analyysit. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2009, 164.)

Puhelinhaastatteluiden merkitys oli opinnäytetyötä tehdessä huomattava, näistä tulleet vastaukset olivat sisällöltään laajempia, kuin sähköpostilla saadut vastaukset. Keskustelu erilaisten haastateltavien, tässä tapauksessa yrittäjien, kanssa on antoisampaa kuin esimerkiksi pelkkä sähköpostikysely. Artikkeleiden ja kirjallisuuden lukeminen, sekä useamman ihmisen kanssa keskusteleminen antoivat opinnäytetyön tekemiselle pohjan. Näiden kautta sain erilaista näkökulmaa individuaaliseen irtisanomiseen sekä lakimuutokseen.

#### **1.4 Tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyö kysymyksiin pyritään saamaan vastaukset haastatteluiden sekä lomakekyselyn ja teorian pohjalta. Kysymykset myös ohjaavat työn etenemistä ja tekevät työlle rungon.

Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus on antaa vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä muutos tuli työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ja kuinka lakimuutos vaikuttaa työntekijöiden lukumäärä irtisanomisperusteiden arviointiin?
- Kuinka kokonaisarviointi vaikuttaa irtisanottaessa?
- Onko työntekijän asemalla merkitystä irtisanomisen yhteydessä?

## 2 Työsopimuksen päättäminen ja purkaminen

Työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset jakaantuvat henkilökohtaisella perusteella suoritettuja irtisanomisia (TSL 7:1§ sekä 7:2§) ja purkamisia (TSL 8 luku) sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla (TSL 7:3§) suoritettuja irtisanomisia koskeviin säännöksiin.

Työsopimuksen purkaminen (TSL 8 luku) tarkoittaa sitä, että työsopimus päättyy välittömästi. Irtisanomisen ja työsopimuksen purkamisen ero on se, että työsopimusta purettaessa ei noudateta irtisanomisaikaa. Työsopimuksen purkaminen edellyttää painavampia perusteita kuin työsopimuksen irtisanominen. Työnantajan purkaessa työsopimuksen on työntekijän rikkomuksen tai laiminlyönnin oltava vakavampi kuin työsopimusta irtisanottaessa. (Rautiainen ym. 2007,182.)

Työsuhteen päättämistapana voi olla joko työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen. Työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta käytetään yleisnimitystä työsopimuksen päättäminen. Irtisanominen tarkoittaa sitä, että työsopimussuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. (liite 3.) Kun työsopimus puretaan, työsopimussuhde päättyy sen sijaan heti. Työsuhte voi loppua myös koeaika purkuun tai määräaikaaisuudesta. (Koskinen ym. 2019,1.)

Työsopimuksen purkamisessa edellytetään aina toisen asianosaisen riittävän moitittavaa käyttäytymistä tai laiminlyöntiä. Työsopimus voidaan päättää myös käsittelemällä työsopimusta purkautuneena. (Koskinen ym. 2019,1.) Määräaikainen työsopimus voidaan, mikäli siihen ei ole sovittu irtisanomisehtoa (KKO 2006:4), vain purkaa. (Koskinen ym. 2019,1.)

Työsopimussuhteen päättyessä tulee muista työsopimuksen päättämisen ja purkamisen ero. Työsopimus voidaan päättää esimerkiksi asianomaisten keskinäiseen vapaaehtoiseen sopimukseen. (Koskinen ym. 2019, 2.)

Työsopimuksen purkautumisen (TSL 8:3) edellytyksiä on, jos työntekijä on poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Seitsemällä päivällä tarkoitetaan lähtökohtaisesti kalenteripäiviä. (Rautiainen ym. 2007,183.) Työsopimuksen purkautuessa on käy-



tettävä kokonaisharkintaa siitä, onko työsopimukselle purkuperustetta, esimerkiksi onko työntekijällä kyky ymmärtää työnantajan intressit. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tietämys tai ymmärrys työsopimuksen purkautumisen edellytyksistä voi olla vain kielimuuri tai kommunikaatio ongelma. Työntekijän velvollisuus on ilmoittaa poissaoloista työnantajalle.

Poissaolon ilmoituskäytännöt vaihtelevat yritysten välillä esim. yritys A antaa työntekijöiden olla omalla ilmoituksella poissa 3-5 arkipäivää ja yritys B vaatii ensimmäisestä sairauslomapäivästä hoitajan/lääkärin luvallisen lausunnon. Työnantajan tehtävä on kertoa työsopimuksen ehdot selkeästi ja ymmärrettävästi työntekijälle, jotta vältetään turhilta työsopimuksen purkautumisilta ja väärinkäsityksiltä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen päättymisestä koska tahansa. Työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen tekeminen ei edellytä esimerkiksi sitä, että työnantajalla olisi vaihtoehtoisesti oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus. Käytännössä työsuhteen päättymisestä kuitenkin sovitaan usein sellaisissa olosuhteissa, että toisella osapuolella saattaisi olla oikeus päättää työsuhde yksipuolisesti. Sopimus työsuhteen päättämisestä voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. On suositeltava tehdä sopimus kirjallisesti, koska se helpottaa sopimuksen näyttämistä toteen. (Rautiainen ym. 2007,187.)

Työntekijällä ei tarvitse olla selkeää perustetta irtisanoutumiselleen. Työntekijällä on kuitenkin velvollisuus noudattaa irtisanomisaikaa. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia myös irtisanomisajan pituudesta tai siitä päättykö työvelvoite heti. Työsuhteen alussa on hyvä sopia molemmin puolin sitovasta koeajasta, jonka aikana työnantaja, että työntekijä voivat purkaa työsuhteen ilman irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijän itse irtisanouduttuaan sovitun koeajan jälkeen, on hyvä huomioida, että tästä vois syntyä työttömyysturvalain (30.12.2002/1290) perusteella karenssi. TE-toimisto arvioi sitä, mikä on hyväksyttävä syy sille, ettei karenssia syntisi. Hyväksyttävän syynä voidaan pitää esimerkiksi terveyteen liittyvät syyt. TE-toimisto vaatii kuitenkin aina tarkan selvityksen siitä, miksi työsuhde on päättynyt.

Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun määräajan kuluessa tai urakan/työtehtävän saatettua loppuun, joka on sovittu työsopimusta tehdessä. Määräaikaisenkin työsopimuksen voi irtisanoa ennen määräajan päättymistä. Tämä edellyttää kuitenkin, että työntekijä ja työnantaja ovat sopineet irtisanomismahdollisuudesta jo määräaikaista työsopimusta tehdessä.

### **3 Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muutos**

Hallituksen esityksessä koskien työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muutosta ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain (55/2001) henkilöön perustuvia irtisanomisperusteita koskevaa säännöstä. Ennen muutosta työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan työntekijän irtisanomissyyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Esityksessä ehdotetaan säännöksen muuttamista siten, että jatkossa irtisanomissyitä koskevassa kokonaisharkinnassa on otettava huomioon lisäksi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä kuten ennen muutosta työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Muutoksen tavoitteena on varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otetaan riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa. Esityksen tavoitteena on lisäksi irtisanomisen helpottamisella madaltaa pienten työnantajien työllistämiskynnystä. Työsopimuslain muutos on tullut voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2019. (Valiokunnan mietintö TyVM10/2018 vp.)

Kokonaisarvioinnissa täytyy ottaa huomioon kohtuus, joten työsopimuksen päättäminen ei saa olla oikeustoimena kohtuuton. Irtisanomissäännöksissä ei viitata kohtuusperiaatteeseen. Purkamisperusteen osalta kohtuusnäkökohdat ovat sen sijaan lain sanamuodon mukaan esillä. Kohtuusharkintaa koskevien yleisen säännöksen puuttumisesta huolimatta periaatteella on merkitystä myös silloin, kun arvioidaan irtisanomissuojaa. (Koskinen ym. 2019, 90.)

## 4 Työlainsäädäntö

### 4.1 Työnantajan velvollisuudet

TSL: 2 luvun 1 §:än mukaan työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmien muuttuessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti TSL 2 luvun 2 §:än mukaan. Työnantaja ei saa erotella työntekijöitä uskonnon, sukupuolen, iän tai muiden vastaavien syiden perusteella, joka voitaisiin luokitella syrjinnäksi tai tasa-arvottomaksi kohteluksi. Työnantajan velvollisuus on noudattaa tasapuolista kohtelua sekä työaikana että sen ulkopuolellakin TSL 2 luku 2 §:ää. Syrjinnän kieltö on määritelty myös yhdenvertaisuus laissa.

Työturvallisuusvelvoitteista, jotka koskevat työnantajaa säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002) sekä sen nojalla annetuissa alemman asteisissa säädöksissä. Työnantajan työturvallisuusvelvoitetta koskevaa yleissäännöstä täydentää TSL 2:3, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta, kuten tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Vuonna 2003 voimaan astuneen työturvallisuuslain ajatuksen on ollut työympäristön jatkuva parantaminen työntekijöiden turvaamiseksi. Työnantajalla on myös yleinen huolehtimisvelvoite TSL 2:8, jossa pitää ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajalla on myös erityisvelvoite raskaana olevaa työntekijää kohtaan, joka on säädetty TSL 2:3:ssä. (Kröger & Tiitinen 2012 160–163.)

Työnantajan tulisi korostaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä ehkäistä sukupuoleen liittyvää syrjintää. Soveltamisalasäännöksen mukaan yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kokonaisuudessaan työhönottoperusteisiin, työoloihin, työehtoihin, henkilöstökoulutuksiin ja uralla etenemiseen. Tasa-arvolaki (609/1986) edesauttaa naisia etenemään työelämässä sekä erityisesti se tuo palkkausta lähemmäs miesten tasoa. Tasa-arvolaki ei ole ainoastaan naisia raskauden ja äi-

tiyden suhteen suojaava laki. Tasa-arvo laki turvaa myös miesten kannalta vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän (Koskinen & Ullakonoja 2012, 77.) Työpaikalla tapahtuvat työtehtävät tulee tasa-arvolain mukaan turvata niin miehille kuin naisille tasapuolisesti eikä työehdoissa saa olla toista sukupuolta suosivaa tehtävää. Syrjinnän kieltoa ja epäasiallista kohtelua on säädetty eri laeissa sekä laeissa otetaan myös kantaa syrjinnän kieltoon ja epäasialliseen kohteluun. Lait, joissa säädetty syrjinnän kiellosta ovat, Suomen perustuslaki, tasa-arvo laki, yhdenvertaisuuslaki sekä työsopimuslaki. (Kröger ym. 2012, 167–170).

TSL:n 2 luvun 2 §:än mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Poikkeuksellisen perusteena voi olla työntekijöiden tehtävät tai asema. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (TSL 2 luku 2 §.)

## **4.2 Työntekijän velvollisuudet**

Työpaikan lait ja velvollisuudet kirjassaan Nieminen korostaa myös, että työntekijän tulee noudattaa kaikkia työnantajan antamia asiallisia määräyksiä. Asialliset määräykset koskevat työn järjestelyä, sisältöä, sen laatua, työaika ja työpaikkaa. (Nieminen 2016, 20.)

Työntekijän velvollisuus on tehdä työsopimuksessa sovittu työ huolellisesti sekä noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita, sekä noudattaa sovittuja työaikoja. Työsopimuksessa on saatettu määritellä sopimukseen kuuluvat työt hyvin yksityiskohtaisesti tai yleisesti siten, että työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan osoittamaa työtä. Mikäli tehtävät on määritelty yleisesti, voi työnantaja direktio-oikeutensa eli työnjohto-oikeutensa puitteissa määrätä työntekijän periaatteessa minkälaisiin töihin tahansa, mutta työt eivät kuitenkaan saa olla hyvän tavan tai lain vastaisia. Direktio-oikeus ei ole työnantajalle rajaton oikeus, vaan oikeuksien täytyy liittyä työhön ja oikeuksien pitää olla tasapuolisia ja kohtuullisia.

Työntekijällä on myös työstä kieltäytymisoikeus, jos työnantaja ei maksa palkkaa lain tai työehtosopimuksen mukaisesti. Työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluu määrätä sisältö, sen laatu, työaika ja työpaikka. Työn sisältöön kuuluu työntekijän

velvollisuus tehdä työtä huolellisesti ja normaalilla joutuisuudella. (Saarinen M, 2011, 125.)

TSL:n 3 luku 1 §:än mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kannalta. (TSL 3:1.) Työntekijän yleinen lojaliteettivelvollisuus vaihtelee työntekijän aseman ja olosuhteiden mukaan. (Nieminen 2016, 20). Esimerkiksi esimiesasemassa olevalta edellytetään nuhteettomampaa käytöstä kuin muilta. (Nieminen 2016, 20).

### **4.3 Työturvallisuudesta huolehtiminen**

TSL:n 3 luvun 2 §:än kohdassa sanotaan että, työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kaikin mahdollisin keinoin osaltaan huolehdittava niin omasta kuin muidenkin turvallisuudesta työpaikalla. Työntekijän tulee siten esimerkiksi ilmoittaa välittömästi työnantajalle työpaikalla havaitsemistaan vioista ja puutteista. Nieminen on kirjassaan vielä avannut TSL:n 3 luvun 2§:ää niin, että työntekijän on myös vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen vaaraa (Nieminen 2016, 20.)

### **4.4 Kilpaileva työsopimus**

TSL 3 luvun 3 §:ssä mainitaan näin: työntekijän velvollisuuksiin kuuluu pidättäytyä sellaisesta työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta, joka vahingoittaa työnantajaa.

Kilpaileva työ on kiellettyä vain, kun se on hyvän tavan vastaista. Hyvän tavan vastaisuutta ei ole laissa määritelty, mutta merkitystä on mm. sillä, miten herkästi asiakkaat kullakin alalla siirtyvät työntekijän mukana. Lisäksi edellytetään, että vahingon syntyminen on ilmeistä. Pelkkä etäinen mahdollisuus vahingon syntymiseen ei riitä tekemään toiselle työskentelystä kiellettyä (Nieminen, 2016, 20.) Työsopimuksessa voi olla myös erillinen kilpailukielto lauseke.

#### **4.5 Liike- ja ammattisalaisuudet**

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu olla työsuhteen kestäessä hyödyntämättä ja paljastamatta työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia (TSL 3 luku 4 §). Jos tiedot on kuitenkin saatu oikeudettomasti esimerkiksi työnantajan salaisiin tiedostoihin tunkeutumalla, salassapitovelvollisuus säilyy työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Työntekijän pitäisi itse tietää, mitkä ovat laissa tarkoitettuja salaisia tietoja. Työnantajan on kuitenkin syytä tarkentaa erikseen se, kuinka julkinen annettu tieto on, jotta työntekijä tietää yrityksen linjan millainen tieto heillä luokitellaan julkiseksi. (Nieminen, 2016, 20.)

Ammatti- ja liikesalaisuuksia voivat olla mm. yrityksen taloutta, liikesuhteita ja käytettävää tekniikkaa koskevat tiedot. Tiedolla tulee olla yritykselle liiketoiminnan kannalta aidosti merkitystä (Nieminen, 2016, 20.)

Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018).

#### **4.6 Kilpailukieltosopimus**

Kilpailukieltosopimuksesta säädetään TSL 3 luvun 5 §:ssä seuraavasti: kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteensa päättymisen jälkeen tai jolla rajoitetaan oikeutta itse ryhtyä harjoittamaan kilpailevaa toimintaa. Sopimus voi olla osa työsuhteesta tai se voidaan tehdä erikseen.

Kilpailukieltosopimus on pätevä vain, jos sen solmimiseen on työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Hyväksyttäviä syitä arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu mm. toimiala – ja liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttämisen tarpeeseen perustuva suojan tarve. Kilpailukiellon pituus voi olla enintään kuusi kuukautta. Kielto voi kuitenkin kestää yhden vuoden, jos työntekijän voidaan katsoa saaneen kohtuullisen korvauksen kieltoon sitoutumisesta. Kilpailukieltosopimus sisältää usein määräyksen kiellon rikkomisesta seuraavasta sopimussakosta. Sopimussakko voi olla enintään työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä (TSL 3 luku, 5 §.)

Kilpailukiellon kesto ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät koske työntekijöitä, joiden katsotaan johtavan yritystä tai sen itsenäistä osaa tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa asemassa.

Sopimus kilpailukiellosta ei päde, jos sen solmimiseen ei ole ollut laissa tarkoitettua perustetta. Kun sopimuksen pätevyys varmistuu vasta jälkikäteen, kiellon rikkomiseen sisältyy usein riski. Kilpailukielto sopimus ei sido työntekijää, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai ilman asiallista ja painavaa syytä (TSL 3 luku, 5 §.)

Kilpailukielto sopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään (TSL 3 luku, 5 §.)

Lojaliteettivelvollisuuksien rikkominen (liike- ja ammattisalaisuudet, kilpailukiello jne.). Työsopimuslaissa on säännös myös kilpailevan toiminnan valmistelun merkityksestä (TSL 3:3.2). Sen mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita saman säännöksen 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Säännös on kirjoitettu käyttäen hyväksi, jopa kaksinkertaista yleislauseketta ”hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, ei voida pitää hyväksyttävänä” (Koskinen 2019, 90.)

## **5 Työsuhteen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä**

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan TSL 7:2. (Huovinen, 2019.)

Vuoden 1971 työsopimuslain nimenomaisen säännöksen mukaan työnantajalla oli mahdollisuus, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin, purkaa sopimus, jos työntekijä esiintyi työpaikalla päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käytti päihdyttäviä aineita (Työsopimuslaki (kumottu) (320/1970) 43.2 § 2. Sen sijaan irtisanomissuojaa koskevassa säännöksessä (VTSL 37 §) ei ollut mainintaa päihdyttävien aineiden käyttämisestä. Nykyisessä työsopimuslaissa ei enää ole kohtaa alkoholin käyttämisestä tai päihtyneenä esiintymisestä työsopimuksen päättämisperusteena. Nykyisin lain mukaan alkoholinkäyttöön perustuva irtisanomista ja purkamista arvioidaan työsopimuksen päättämisen yleisten edellytysten nojalla. Irtisanomissuojasopimuksissa ei ole erikseen määräyksiä työsopimuksen päättämisestä alkoholin väärinkäytön perusteella. Useilla aloilla on kuitenkin varhaisen puuttumisen malli, jolloin tarjotaan mahdollisuutta hoitoon ennen työsuhteen päättämistä. (Koskinen ym. 2019, 148.)

## **6 Erityisiä työsuhteen päättämistilanteita**

### **6.1 Työvelvoitteen laiminlyönti**

Työntekijä sitoutuu työsopimuksella tekemään sovittua työtä työnantajan lukuun. Työnsuorittamatta jättäminen sisältää useita eri asiatilanteita. Asiatilanteet voidaan jakaa kahteen ryhmään, sen mukaan onko teko tahallinen vai tahaton. Tahallinen työvelvoitteen laiminlyönti on esimerkiksi tahallinen työn suorittamatta jättäminen. Työntekijän on noudatettava työnantajan työnjohto-oikeuteen liittyvissä rajoissa antamia määräyksiä. Tahalliseen työvelvoitteen laiminlyöntiin voi kuulua myös se, että työntekijä tekee työnsä, mutta laiminlyö joitakin työtä koskevia määräyksiä.

Tahattomia laiminlyöntejä voi olla esimerkiksi huolimattomuus työssä. Huolimattomuus on työsopimuksen päättämisperuste sitä todennäköisemmin, mitä toistuvampaa ja törkeämpää se on. Työntekijän tahaton huolimattomuus voi johtua myös työntekijän soveltamattomuudesta työhön. Työnantajan tulisi huolehtia jo palkatessaan siitä, että on varma työntekijän ammattitaidosta. Ottamalla selvää esim. edellisistä työpaikoista hänen ammattitaidostaan sekä huomioon työntekijän koulutuksen tulevaan työtehtävään. (Koskinen ym. 2019, 90–91.)



## 6.2 Yhteistyökyvyttömyys

Työstä kieltäytymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kieltäytyy työtehtävistä tai työskentelemästä tiettyyn aikaan tai tietyssä paikassa. Työntekijällä on velvollisuus suorittaa työsopimuksen mukaisia tai siihen läheisesti verrattavia töitä. Näissä rajoissa työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä. (Koskinen ym. 2019, 96–97.)

Työntekijän yhteistyökyvyttömyys voi esiintyä esimerkiksi sopeutumattomuutena tai kielteisenä suhtautumisena. Jotta yhteistyökyvyttömyys kuitenkin riittäisi täyttämään irtisanomisperusteen, tulisi sen johtua työntekijästä ja näkyä työntekijän ja työnantajan välillä. Lisäksi sen tulisi olla sellaista, että se vaikuttaa oleellisesti työsuhteeseen. (Minilex.)

Usein yhteistyökyvyttömyyteen liittyy myös työvelvoitteen laiminlyöntiä. Irtisanominen yhteistyökyvyttömyyden perusteella onkin mahdollista pääsääntöisesti silloin, kun se aiheuttaa yrityksen toiminnan häiriintymisen. Työsopimuksen purkaminen pelkästään yhteistyökyvyttömyyden perusteella ei ole kovinkaan yleistä, koska yhteistyökyvyttömyyden tilanteissa päättämisperuste ei synny kovinkaan äkkinäisesti. (Minilex.)

## 6.3 Poissaolot

Työpaikalla luvattomien poissaolojen painoarvo vaihtelee eri töissä. Erilaisten työtehtävien välillä on eroja, kuinka kauan pystytään katsomaan pitkään jatkuneita luvattomia poissaoloja. Esim. jos ensiavussa oleva sairaanhoitaja on luvattomasti poissa toistuvasti, hänen vuorojensa jakaminen/paikkaaminen muulle henkilökunnalle voi olla haastavaa.

Joissakin tilanteissa työntekijän yllättävä poisjäänti saattaa aiheuttaa suurta haittaa. Esimerkiksi poissaolon syyn valheellinen ilmoittaminen viittaa yleensä siihen, että työntekijä on tiennyt menettelevänsä velvollisuuksien vastaisesti. Mikäli työnantaja on varoittanut työntekijää poissaoloista, myöhempiä luvattomia poissaoloja arvioidaan aikaisempaa ankarammin. (Koskinen ym. 2019, 122–123.) Vaikka työntekijä ei noudattaisi täysin oikein työpaikan käytäntöä, oikeutta työsopimuksen päättämiseen ei välttämättä synny (TT 1986–32).

Työntekijän irtisanomiseen yleensä riittävä perusteeton poissaolo ei välttämättä oikeuta kaikissa yksittäistilanteissa irtisanomista. Tähän voi olla syynä esimerkiksi yrityksissä vastaavissa tilanteissa noudatettu käytäntö (Työtuomioistuimien 1982–104).

Työnantajan oikeutta irtisanoa työstä poisjääneen työntekijän työsopimus ei voida yksioikoisesti perustaa siihen, että työntekijä on ollut luvatta ja ilmoittamatta poissa työstä. Työsopimus on oikeus irtisanoa, jos luvattomat poissaolot ovat olleet toistuvia ja että työntekijä on aikaisemmin saanut samasta syystä varoituksen. (Koskinen ym., 2019, 125.) Jos työntekijän poissaolosta aiheutuu työnantajalle haittaa kuten taloudellisesti tai tuotannollisesti vaikuttaa tämä irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. Työntekijä voi myös omalla käytöksellään aiheuttaa irtisanomisperusteen, kuten työntekijä poistuu työstä kiellosta huolimatta eli ei noudat työnantajan ohjeistusta.

Työntekijän on ilmoitettava hyväksyttävästä poissaolostaan työnantajalleen. Käytännössä hyväksyttävä poissaolo näytetään usein lääkäritodistuksen avulla. Ei hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi luvaton lomamatka (TT 1988–59).

#### **6.4 Epäasiallinen käyttäytyminen**

Epäasiallinen käyttäytyminen työnantajaa tai asiakkaita kohtaan. Epäasiallista käyttäytymistä voi olla esimerkiksi häirintä niin asiakkaisiin kuin työntekijöihin kohdistuvaa. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä (Työturvallisuuslaki 5 luku 28 §), joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintää on esimerkiksi:

- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet

- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- seksuaalinen häirintä
- alkoholin ja muiden päihdyttävien aineiden väärinkäyttö.

## **6.5 Luottamuspuola**

Luottamuspuolalla tarkoitetaan sellaista vapaa-ajalla tapahtunutta toimintaa, joka voi vakavasti horjuttaa osapuolten välistä luottamussuhdetta. (7 Luku 2 §.)

Työsuhteen osapuolten tulee luottaa, ettei toinen osapuolista loukkaa sitä, mitä työsopimuksessa on sovittu, eikä aiheuta luottamussuhteen katkeamista. Luottamuksen ylläpitäminen merkitsee työntekijälle vaatimusta ottaa työnantaja edut huomioon ja myös toisin päin. Kysymys on ennen kaikkea TSL 3:1:ssä mainitusta lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoitteesta, jonka mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalla työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Myös työnantajan tulee toimia siten, että työntekijä voi luottaa sovittuun ja täyttää velvollisuutensa. (Koskinen ym. 2019, 235.)

## **6.6 Päihteiden käyttö**

Työntekijä voidaan irtisanoa päihteiden käytön takia, jos alkoholin tai huumeiden käyttö aiheuttaa ongelmia työpaikalla. Päihteiden käytön vaikutukset voivat heijastua myös työkyvyn alentumisena sekä luvattomina poissaoloina. Päihteiden väärinkäytön vakavuutta arvioitaessa otetaan huomioon teon toistuvuus sekä sen vaikutus työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle. Alkoholin tai päihteiden vaikutuksen alaisena työskenteleminen tai niiden käyttäminen työaikana ei ole sallittua. Työntekijän tietoinen ja tahallinen päihteiden väärinkäyttö helpottaa yleensä työsopimuksen irtisanomista. Irtisanomisen arviointiin vaikuttaa myös se, miten työntekijä suhtautuu moitittavaan menettelyyn ja missä asemassa työntekijä on. Mitä vastuullisemmassa tehtävässä työntekijä on, sitä pienempi väärinkäyttö voi oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen. Työnantajan on ensisijaisesti ohjattava työntekijää hoitoon ennen työsuhteen päättämistä tai annettava aluksi varoitus. (Koskinen ym. 2019, 148–150.)

## **7 Irtisanomisperusteen oltava olennainen**

Irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan siten, että kaikki asiaan vaikuttavat seikat otetaan huomioon. Irtisanomisperusteen on oltava olennainen ja siihen on vedottava kohtuullisessa ajassa (TSL 7 luku 2 §.)

TSL 7:2.2:n 4 kohdan säännös perustuu perustuslain 21 §:n sekä ILO:n työsuhteturvaa tarkastelevan yleissopimuksen n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Sopimuksen mukaan työsopimuksen päättäminen ei saa perustua siihen, että työntekijä on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan, tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn takia. Työsopimuksen päättäminen ei saa perustua myöskään siihen, että työntekijän pyytää oikeudellista neuvoa toimivaltaiselta työsuojeluviranomaiselta tai tasa-arvovaltuutetulta (Saarinen, 2011, 287.)

Työsopimuslaissa on annettu erityinen suoja raskaana olevalle tai perhevapaa-oikeutta käyttävälle työntekijälle (TSL 7:9) sekä luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle (TSL 7:10). Asevelvollisen suoja asevelvollisuusaikana on sama kuin perhevapaa-oikeutta käyttävällä työntekijällä. Laki työsuojeluvaltuutetusta antaa myös hänelle saman suojan kuin luottamusmiehellä on. Kyseisten työntekijöiden irtisanominen henkilökohtaisilla syillä on vain erityistapauksissa mahdollista. (Sotka, 2014, irtisanominen työntekijästä johtuvista syistä.)

## **8 Varoitus**

Työntekijää, joka ei ole täyttänyt työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia tai on rikonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä (TSL 7:2.3-4). Työnantajan, on kuultava työntekijää laissa tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista, ja sen jälkeen myös selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuuden mukaan edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5). työnantajan ei tarvitse antaa varoitusta tai selvittää muun työn tarjoamista. (Koskinen 2019, 13.)

Varoituksenantovelvollisuus on sekä työntekijän että työnantajan edun mukaista. Työnantaja voi varoituksella ohjata työntekijää, kuinka hänen tulee toimia jatkossa, jotta varoituksilta välttyttäisiin. Työnantajan täytyy toimia varoitusten antamisessa tasapuolisesti jokaista työntekijää kohtaan, riippumatta siitä mikä on työsuhteen luonne. Jos yrityksessä varoitus käytäntöihin tulee muutoksia, työnantajan tulee ilmoittaa niistä työntekijöille.

Annettu varoitus on voimassa kohtuullisen ajan. Työnantaja ei voi kuitenkaan viitata vanhoihin varoituksiin, jos on kulunut huomattavasti pitkä aika. Varoituksessa tulee näkyä, että jos työntekijä varoituksen saatuaan jatkaa epäasianmukaista käytöstä, työnantaja voi päättää työsuhteen välittömästi. (Parnila, 2015, 16–17.)

Varoitus tulee antaa aina kohtuullisen ajan kuluessa, mutta kohtuullista aikaa ei ole laissa määritelty. Yleisesti ottaen voidaan ajatella, että yli kuukauden kuluttua menettelystä annettu varoitus on myöhässä. (Palo, 2017, varoitus työntekijälle)

## **9 Lakimuutoksen vaikutukset mikroyritysten irtisanomisperusteisiin**

### **9.1 Kohderyhmä ja perusteet**

Kohderyhmän valikoituminen pienyrityksiin tapahtui harkinnan sekä ohjaavan opettajan kanssa keskusteltua. Kohderyhmän valikoituminen perustui siihen, että alun perin lakimuutoksen piti kohdistua pelkästään mikroyrityksiin. Mikroyrityksissä irtisanomiset ovat usein taloudellisesti suurempi riski kuin isompien yritysten irtisanomiset. Tämän päätöksen kautta lähdin asiaa selvittämään Etelä-Karjalaisten yritysten kanssa.

Pienyrittäjiä Etelä-Karjalan toimipaikkarekisterin mukaan on tällä hetkellä 6943 kappaletta Etelä-Karjalan alueella, tässä on mukana kaikki toimialat. Toimipaikkarekisteri näyttää myös kaikki ne yritykset, joilla on sisäisesti pienempiä kustannuspaikkoja.

Opinnäytetyöhön valikoituneet toimialat: apteekit, mainostoimistot, kauneudenhoitopalvelut, parturit ja kampaamot, fysioterapia, kiinteistöjen isännöinti, arkkitehtipalvelut, asuntojen ja asuin kiinteistöjen hallinta, asianajotoimistot, kiinteistövälitys. Näiden toimialojen sisältä valikoitui yrityksiä, joille lähetettiin laadittu kirjepohja. Osalle yrityksistä ei löytänyt sähköpostiosoitetta, joten heille soitettiin ja sovittiin haastattelu aika, mutta kaikkia ei tavoitettu ja vastausmäärät jäivät melko alhaisiksi. Yli 50 % yrityksistä lähetettiin kysely sähköpostilla kaksi kertaa. Moni heistä sanoikin, joko sähköposti viestissä tai puhelinkeskustelussa, että sähköpostit katoavat heidän ”sähköpostiviidakkoons”.

Olisin itse toivonut enemmän vastaajia, jotta lakimuutoksen kokonaiskuvasta olisi saanut laajemmin käsitteen eri toimialojen välillä. Toimialojen näkemys työsopimuslain muutoksesta voi näyttäytyä kuitenkin hyvin eri tavalla eri toimialoilla. Vastaajien määrän lisääminen olisi tarkoittanut enemmän jalkautumista yrittäjien luo ja haastattelu aikojen sopimista.

## **9.2 Työsopimuslain 7 luvun 2§:n muutos vai muuttuiko mikään?**

Kyselyjen perusteella työsopimuslain muutoksesta yrittäjät olivat lähtökohtaisesti hyvin samoilla linjoilla toimialasta huolimatta. Yrittäjien mielestä työsopimuslain muutos ei tällä hetkellä näy ja lain muutoksen vaikutusta yrittäjät eivät osanneet arvioida tai tuleeko se näkymään heidän työssään. Toimialoista kiinteistövälitys oli kuitenkin sitä mieltä, että lakimuutos ei tule vaikuttamaan mitenkään heidän irtisanomisiinsa, koska kiinteistövälitystä koskee laki kiinteistönvälitysliikkeistä ja vuokrahuoneiston välitysliikkeistä 15.12.2000/1075. Kiinteistövälittäjät myös arvioivat, että heidän työnsä on lähtökohtaisesti jo niin erilaista, että työsopimuslain muutos ei olisi irtisanomisessa vaikuttava tekijä.

Yrittäjien kanssa keskustellessa työsopimuslain muutoksesta tein havainnon, että n.80 prosenttia yrittäjistä oli lakimuutoksesta tietoinen, n.20 prosenttia yrittäjistä oli tietoinen lakimuutoksesta, mutta he eivät tieneet, miten laki on käytännössä muuttunut tai kuinka se tulee vaikuttamaan henkilöperusteiseen irtisanomiseen.

Irtisanominen pienyrityksissä voi olla erittäin hankalaa, kun työlainsäädäntö ei ole ensisijainen asia, jonka yrittäjä on pystynyt sisäistämään. Yrittäjät tietenkin toivovat, että jos he joutuvat irtisanomaan niin irtisanominen voisi tapahtua ilman riitautumista ja ettei se näkyisi heidän toiminnassaan taloudellisesti.

Irtisanomisia tulee yrittäjille aika ajoin ja niitä jokainen yrittäjä joutuu jossain vaiheessa tekemään. Useimmat irtisanomiset tapahtuvat kuitenkin tuotannollisista ja taloudellisista syistä yhteistoimintaneuvotteluiden kautta. Individuaalisiin irtisanomisiin yrittäjät joutuvat välillä turvautumaan erilaisista syistä. Syiden taustalla voi olla päihteiden käyttöä, asiatonta käytöstä, soveltumattomuus työhön tai sellaisia perusteita, jotka antavat yrittäjälle mahdollisuuden individuaaliseen irtisanomiseen.

Irtisanominen voi olla muutaman hengen yritykselle jo hyvin kohtalokas ja näin olleen saattaa yrittäjän suuriin taloudellisiin ongelmiin. Esimerkkinä kampaamo alan yrittäjät, joissa usein vain muutamia työntekijöitä. Yrittäjän jäädessä yksin hänen kapasiteettinsa tuottaa palvelua on yhden työntekijän verran pienempi, joten päivän tuotto on verrannollinen silloin päivän työn määrään. Lakimuutoksella pyritään myös siihen, että työntekijä ja työ kohtaisivat ja näin ollen ns. turhilta irtisanomisilta välttyttäisiin.

Työsopimuslain muutos oli alun perin niin, että muutos koskee alle 20 hengen yrityksiä, mutta muutos ei mennyt läpi. Seuraavaksi ehdotettiin, että muutos koskisi alle 10 hengen yrityksiä, mutta viimeisessä muutoksessa työntekijöiden määrällä ei ole vaikutusta. Se onko muutoksella vaikutusta siihen, että työntekijät haakeutuvat suurempiin yrityksiin töihin, koska irtisanomissuoja on kuitenkin siellä vahvempi. Tähän ei kuitenkaan ole tällä hetkellä vastausta, tuleeko asia muuttumaan irtisanomisten myötä. Lakimuutoksella haettiin turvaa pienyrittäjille, vaikka työntekijöiden määrällä ei ole enää vaikutusta. Yritysten eriarvoisuus voi tulla josain vaiheessa näkyviin, jos osaavat työntekijät pyrkivät isompien firmojen palveluksiin ja näin ollen pienyrittäjät jäävät taka-alalle tai käykö niin että niistä osamattomista työntekijöistä ei kuitenkaan lakimuutoksen myötä tulla pääsemään eroon.

Kyselyn mukaan työntekijöiden lukumäärällä voidaan nähdä vaikutus irtisanomisperusteisiin. Mitä pienempi työyhteisö sen vaikeampaa on tehdä päätös irtisanomisesta, koska taloudellinen vaikutus voi olla niin suuri sekä uuden työntekijän saaminen nopeallakin aikataululla koetaan haasteelliseksi. Yrittäjän lisäksi työntekijöitä voi olla 1-2, joten yhdenkin työntekijän menettäminen voi olla kohtalokasta yrittäjälle. Toimialoittain tässä näkyi jakautuneisuus työntekijöiden lukumäärän merkitykseen. Eniten merkityksellisenä se koettiin niissä tehtävissä, jossa työtä tehdään urakka muotoisesti esim. sähkö ja putkimiehet. Yhdenkin työntekijä irtisanominen voi johtaa suureen taloudelliseen tappioon ja urakoiden loppumiseen. Irtisanominen voi olla kuitenkin ainut vaihtoehto työnantajalle. Yrittäjät ottavat usein urakoita vastaan niin paljon kuin kapasiteetti antaa myötä ja vähän enemmänkin. Isoissa yrityksissä urakkaluontoisissa työtehtävissä työntekijät on usein palkattu tiettyä urakkaa varten määräaikaaisella sopimuksella. Pienyrittäjät palkkaavat sen verran työmiehiä, kuin on tarvis. Se kumpi vaihtoehto on parempi, että työntekijä on vain tietyn urakan ajan vai toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella niin on yrittäjästä kiinni. Kummassakin vaihtoehdossa individuaaliseen irtisanomiseen on mahdollisuus.

Tästä voimme päätellä, että pienyrittäjille työntekijöiden lukumäärä on oleellinen osa irtisanomisperusteissa. Kynnys irtisanomiselle on korkea ja sen tekeminen on vaikea päätös. Pienyrittäjällä ei ole mahdollisuutta siirtää työntekijöitä tehtävistä toiseen, koska usein on palkattu vain niihin kuuluviin tehtäviin eli ns. ”ylimääräisiä” työntekijöitä ei ole. Suurten yritysten volyyymi on suurempi, joten työntekijöiden siirto yksiköstä/kustannuspaikasta toiseen eri tehtäviin on heille helpompaa.

Kyselyjen ja haastatteluiden perusteella vain muutamat yritykset olivat sitä mieltä, että työntekijöiden lukumäärä ei vaikuta irtisanomisperusteisiin, kuten kiinteistönvälitys. Työntekijöiden lukumäärä irtisanottaessa on, kuitenkin myös hyvin toimialakohtaista, vaikka suurimmassa osassa pienyrittäjiä sen vaikutus on erittäin suuri, mutta se kohdistuu vain tiettyihin toimialoihin.



### 9.3 Kokonaisarvioinnin vaikutus irtisanottaessa

Kokonaisarvioinnin vaikutus irtisanottaessa koettiin tärkeäksi. Irtisanominen on viimeinen keino, jonka työnantaja haluaa tehdä, tämä tuli ilmi suurimmasta osasta vastauksia. Kokonaisarviossa pitäisi ottaa huomioon työn laatu, ammattitaito, työyhteisö, työntekijän kokonaiskuva suhteessa työhön. Kokonaisarvioinnilla haetaan ratkaisua siihen, ettei tarvitsisi irtisanoa. Irtisanominen koetaan vaikeaksi ja hankalaksi prosessiksi, joten kyselyn perusteella pidetään mieluummin huonompikin työntekijä, kuin lähdetään irtisanomiseen. Työntekijän rikkeen tai työnlaadun pitää olla näkyvä, jotta irtisanomista lähdetään arvioimaan. Kokonaisarvioinnissa annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata käyttäytymistään tai tekemäänsä virhettä. Ensimmäisestä rikkeestä tai virheestä työntekijää ei vielä irtisanota, jos ei rikkeen laatu ole niin olennainen, että irtisanominen on mahdollista.

Työntekijällä on vahva irtisanomissuoja, joten prosessina irtisanominen koetaan erittäin hankalana ja aikaa vievänä, joka taas vaikuttaa yrityksen toimintaan. Työntekijä vahva suoja tuo työnantajalle haasteita, koska työntekijän toiminnasta täytyy olla niin vahva näyttö, että ne voidaan katsoa tietyn henkilön syyksi, jos kyseessä on esim. työyhteisön ongelmat niin johtuvatko ne yhdestä työntekijästä vai koko työyhteisöstä.

Irtisanomisia tapahtuu aina aika ajoittain, koska työ ei välttämättä kohtaa tekijäänsä. Irtisanomisia joudutaan tekemään ja näin ollen yrittäjä voi saada irtisanomisista toimintamallin, joka helpottaa seuraavalla kerralla irtisanomista. Onko turhia irtisanomisia, voiko yrittäjälle tulla virhe arvio työntekijästä? Näitä asioita yrittäjät joutuvat pohtimaan ja tekemään kokonaisarvioinnin työntekijän irtisanomisesta, jota täytyy katsoa laajasta näkökulmasta ja soveltaa työsopimuslakia sekä niitä lakeja, jotka puoltavat individuaalista irtisanomista.

Työntekijän rikkeen tai muun toiminnan täytyy olla toistuvaa ja vaikutuksen pitää näkyä työn teossa, työympäristössä sekä työntuloksessa. Työpaikoilla esimerkiksi kiusaaminen on erittäin epämiellyttävä ilmiö, johon on vaikea puuttua. Sen näkyminen työn teossa tai työympäristössä voi olla vaikea havaita. Usein kiusattu ja kiusaaja ovat sanaa-sanaa vastaan, eikä asialla välttämättä ole silminnäkijöitä

tai sen heijastuminen työhön on hyvin vähäistä. Kiusaamisen rajan vetäminen onko tahallista vai tahatonta on vaikeaa. Pienyrittäjien mielestä kiusaaminen on erittäin harmillista, mutta sen vuoksi irtisanomisia tulee kuitenkin suhteessa vähän, vaikka sitä useimmilla työpaikoilla esiintyykin.

Myös hyvässä hengessä olevia irtisanomisia tapahtuu, jossa työntekijä itsekin huomaa, että työ ei ole osaamisen tasolle sopiva tai työnkuva ei vastaa sitä mitä on lähtenyt hakemaan.

#### **9.4 Työntekijän aseman merkitys irtisanottaessa**

Työntekijän asemaa ei koettu kyselyn mukaan merkitykselliseksi irtisanottaessa. Kyselyjen perusteella enemmän merkityksellisesti koettiin luottamus työntekijöitä kohtaan. Luottamus työntekemistä, osaamista, työnantajaa kohtaan on isossa merkityksessä kyselyn ja puhelujen perusteella. Erilaisia oikeustapauksia luetuani työntekijän aseman merkitys korostui. Mikäli työntekijän tehtäviin kuuluu työnantajan rahavarojen käsittely, katsotaan tämä oikeuskäytännössä yleensä ankarammin. Oikeuskäytännön näkemyksen mukaan työntekijän asemalla on merkitystä irtisanottaessa. Tämä ei kuitenkaan tullut kyselyssäni ilmi, kuinka työntekijät ovat rahavarojen kanssa tekemisissä. Aseman merkitys korostuu varmasti toimialojen välillä eri tavalla. Joten tämän asian selvittäminen olisi vaatinut vielä enemmän erilaisia toimialoja mukaan tutkimukseen. Käytännön esimerkkinä esim. maalari vastaan julkinen oikeusavustaja (oikeusavustajan rooliin vaikuttaa laki asianajajista 5 § 1 momentti ja Suomen Asianajajaliiton sääntöjen 33 § 1 §), joilla kummallakin tärkeä työ omassa roolissaan. Julkiselta oikeusavustajalta edellytetään oman aseman sallivaa käytöstä. Maalarilta edellytetään myös oman aseman sallivaa käytöstä, mutta heidän roolinsa ovat niin erilaiset, että julkinen oikeusavustaja voidaan irtisanoa helpommilla perusteilla kuin maalari.

### **10 Johtopäätökset**

Suomessa työsuhteturvaa koskevat ensimmäiset varsinaiset säännökset olivat vuoden 1992 työsopimuslaissa. Suomessa on aina ollut erittäin korkea vakituisten työntekijöiden irtisanomissuoja muihin maihin verrattuna, esimerkiksi Sak-

sassa irtisanomissuojalainsäädäntöä ei pienemmissä yrityksissä sovelleta lainkaan. Monissa Suomen kilpailijamaissa irtisanomiseen riittää asiallinen syy. (Rytkönen, 2018.)

Uuden lain valmistelu herätti paljon keskustelua siitä, että tuleeko yksilöllisen irtisanomisen kriteeri asettamaan työntekijät eriarvoiseen asemaan työnantajan koon perusteella. Esimerkiksi STTK perusteli kielteistä kantaansa lakimuutokseen sillä, että ehdotettu sääntelytapa lisää tulkinnanvaraisuutta ja luo epävarmuutta työpaikoilla.

Työntekijöille annetaan mahdollisuuksia ennen kuin irtisanominen toteutuu, ja näin myös laki vaatii (TSL 7:2§). Työntekijän ei-toivottavaan käytökseen voidaan puuttua huomautuksella tai puhuttelulla, mikä on yleinen käytäntö ennen kirjallista varoitusta. Varoitus olisi hyvä antaa kirjallisena niin, että siitä käy selkeästi ilmi, mistä varoitus on tullut ja miksi. Työntekijälle on myös annettava mahdollisuus korjata käyttäytymistään tai menettelyään. Työntekijälle voidaan tarjota mahdollisuutta toisenlaiseen työtehtävään. Vaihtoehtoja on monia, ennen kuin irtisanominen on edes mahdollista.

Irtisanomisprosessi voi olla erittäin pitkä ja haasteellinen tehtävä työnantajalle. Jos työntekijä uudelleen rikkoo tai laiminlyö työtehtäviään, työnantajalle syntyy yleensä irtisanomisperuste. Varoituksille ei ole kuitenkaan asetettu määrää, jonka perusteella työntekijä voidaan irtisanoa. Varoitusten määrä on työpaikka-kohtainen, esim. kolmen varoituksen jälkeen työnantajalla voi olla jo irtisanomisperuste. Tämä on myös hyvin alakohtaista. Päättämislmoitus on hyvä tehdä kirjallisena ja antaa henkilökohtaisesti. Kaikki toimenpiteet, jotka johtavat irtisanomiseen on hyvä dokumentoida, vaikka laki ei sitä edellyttäisikään.

Lain tulkitseminen on haastavaa irtisanomistapauksissa. Irtisanominen vaatii lainsäädännön tuntemista ja tarkkaa kokonaisharkintaa. Työnantajan täytyy tietää kuitenkin, miten irtisanomistilanteessa tulee toimia. Usein irtisanomiset eivät ole yksittäistapauksia, vaan siinä luodaan toimintamalli myös tulevia tilanteita varten sekä itselle että työntekijöille. Irtisanomisen toimintamalli olisi hyvä olla jokaisella työpaikalla.

Toimintamallin pitäisi olla myös työntekijöiden tiedossa, ja siihen tulevat muutokset pitäisi aina muistaa ilmoittaa myös työntekijöille. Pienyrittäjien aika tai resurssit eivät usein riitä tällaiseen toimintaan, joten heillä irtisanominen voi olla iso kompastuskivi ja yritykselle aikamoinen taakka. Nykyisin on onneksi saatavilla paljon erilaista asiantuntija-apua niin chatin kuin puhelimen tai kirjallisuudenkin avulla.

Yrittäjät eivät näe lakiuudistuksella olleen vaikutusta siihen, sijoittuvatko työntekijät oikeaan työtehtävään helpommin. Uuden työntekijän palkkaaminen on aina riski, vaikka työntekijän koulutus, työkokemus sekä muut tarvittavat taidot riittäisivät tehtävään. Aina kuitenkin paras valinta ei ole paras, sillä työtehtävät ja työntekijä eivät välttämättä kohtaa toisiaan. Pienyrittäjälle tämä on isompi riski kuin isoille työnantajille. Pienyrittäjällä ei välttämättä ole aikaa perehtyä rekrytointiin, eikä hänellä ole samanlaista kapasiteettia toimia kuin isoilla yrityksillä. Isommilla yrityksillä on henkilöstöhallinto-osasto tai rekrytointitiimi, joka hoitaa uusien työntekijöiden haastattelut ja soveltuvuuden.

Työnantajalle sekä työntekijälle uuden työpaikan vastaanottaminen on aina uusi askel. Työnantajan rekrytointi-ilmoitus ei välttämättä vastaa juuri sitä, mitä työntekijä on ajatellut pääsevänsä tekemään, tai työtehtävä ei ollutkaan niin mielenkiintoinen kuin rekrytointi-ilmoituksessa annettiin ymmärtää. On monta askelta ennen kuin työnantaja ja työntekijä kohtaavat. Lakimuutoksella on tarkoitus, että työntekijöiden ja työnantajien kohtaaminen olisi helpompaa, jotta turhilta irtisanomisilta välttyttäisiin.

Nykyisin työtehtävät ovat laajoja ja monella alalla vaaditaan kokemusta erilaisista työtehtävistä. Työtehtäviä on yhdistelty ja luotu yksi tehtävä, johon halutaan moniosaaja. Tämä voi olla myös yksi syy siihen, miksi työtehtävät eivät kohtaa työntekijän kanssa ja turhia irtisanomisia ja uudelleenrekrytointeja tulee. Itse olen kokenut myös työsopimuksen päättämisen sopimalla tästä esimieheni kanssa. Päätös ei ole helppo työnantajalle eikä työntekijälle. Tässä kohtaa joudutaan punnitsemaan monia asioita ja katsomaan niitä kummankin näkökulmasta. Erilaisia oikeustapauksia luettuani ajatukseni on, että myös yrityksen pitäisi panostaa perehdytykseen kunnolla, vaikka se vie usein yhden työntekijän ajan hetkeksi. Kunnollisella perehdyttämisellä voimme lisätä yrityksen arvoa moninkertaisesti ja

näin ollen välttyä useimmilta irtisanomisilta. Joukkoon mahtuu myös niitä irtisanomisia, jotka ovat perusteltuja.

Näkemykseni mukaan ja kyselyjen sekä niiden tulkitsemisen perusteella emme voi sanoa, kuinka lakimuutos vaikuttaa tulevaisuudessa irtisanomisen helpottamiseen mikroyrityksissä. Lakimuutos ei opinnäytetyön perusteella vaikuta vielä selkeästi olevan hyvä tai huono. Tulevaisuudessa voisimme saada uutta tutkimustietoa siitä, millaisen muutoksen lain muuttuminen on työelämään tuonut. Muutaman vuoden päästä tehtävä tutkimus voisi antaa jo erilaisen tuloksen kyselyn perusteella.

Lakimuutosta on vastustettu ennen sen astumista voimaan sekä sen jälkeen. Myös tästä asiasta voisi tehdä tutkimuksen tulevaisuudessa: minkä verran muutosta on vastustettu etukäteen ja jälkeinpäin? Kiinnostavaa on myös, miten se on vaikuttanut pienyrittäjiin. Monien keskustelupalstojen ja tutkimustulosten avulla voitaisiin tarkastella myös, onko mahdollista, että lakimuutoksella voidaan vähentää sellaisia tapauksia, jotka riitautuvat oikeuteen asti.

Lakimuutoksella haettiin myös sitä, että emme kuormittaisi niin paljon oikeuslaitoksia vaan päätökset pystyttäisiin tekemään helpommin työnantajan kannalta. Lopuksi voin todeta, että työnantajan rooli individuaalisessa irtisanomisessa ei ole helppo ja lain tulkinta on vaikeaa. Laki antaa tuen sille, miten ja milloin voidaan irtisanoa, mutta lain tulkitseminen jää aina työnantajan vastuulle.

## 11 Lähteet

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. 2. uud. p. Hamina: Akatiimi Oy.

Eduskunta.fi [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/TyVM\\_10+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/TyVM_10+2018.pdf) luettu 17.2.2020

Engblom Matleena. 2012. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/GABBXXB-TAFJFF#>

Erto työsuhteopas <https://www.erto.fi/tyosuhteopas> Luettu 17.2.2020

Finlex HE 227/2018 hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain luvun 2 §:n muuttamisesta. [www.finlex.fi/esitykset/he/2018/20180227](http://www.finlex.fi/esitykset/he/2018/20180227) Luettu 17.2.2020

Finto Suomalainen asiasanasto ja ontologiapalvelu  
<http://finto.fi/tsr/fi/page/p12985> luettu 29.3.2020

Hallituksen esitys HE 227 2018 vp  
[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_227+2018.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_227+2018.aspx)  
HE 37/1998

HE 227/2018

Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum

Jyrki Mäkyinen <https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/594136-henkiloperusteisen-irtisanomisen-helpottaminen-keskeinen-tyollisyystoimi> luettu 17.2.2020

Koskinen S., Nieminen K., Valkonen M. 2019. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: Alma Talent.

Koskinen S., Ullakonoja V., 2012 Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Koskinen S., Kilpeläinen. M, Laakso, E. 2007. Päähteet- tupakka, alkoholi ja huumet palvelusuhteen ongelmia. Helsinki, Edita

Lakihhr, Huovinen J., 2019, työntekijän irtisanominen työnantajan näkökulmasta  
<https://lakihhr.fi/artikkelit/> luettu 24.2.2020

Lakitoimisto Palo <http://palolegal.fi/wp/2017/02/15/blogi> luettu 17.2.2020

Minilex, <https://www.minilex.fi/a/yhteisty%C3%B6kyvytt%C3%B6myys-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-irtisanomisen-perusteena> luettu 20.5.20

Nieminen, K. 2015. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2016. Helsinki: Talentum.

Parnila, K 2015. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. <https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/JAHBFXGUG#piste:b4>

Rautainen H., Äimälä M. 2008. Työsopimuslaki. Helsinki: Talentum Media e-kirja <https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/FABBBXHTFF#/kohta:182/piste:b3805>

Rytkönen, 2018, Irtisanomissuoja on Suomessa korkea muihin maihin verrattuna, <https://www.yrittajat.fi/blogit/vastine-irtisanomissuoja-suomessa-korkea-muihin-maihin-verrattuna> luettu 18.4.2020

Saari, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Hämeenlinna: Talentum Media [https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/IAEBHXETCE#kohta:TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)PE-LIS\(\(c4\)\(\(c4\)NN\(\(d6\)T\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/IAEBHXETCE#kohta:TY((d6)SUHTEEN((20)PE-LIS((c4)((c4)NN((d6)T((20)/piste:b4)

STTK, 2018, Q&A: Mistä on kyse irtisanomissuojan heikentämisessä? <https://www.sttk.fi/2018/09/10/mista-on-kyse-irtisanomisen-helpottamisessa/> luettu 17.2.2020

Sotka, 2014 Irtisanominen työntekijästä johtuvista syistä, <https://www.jari-sotka.fi/irtisanominen-tyontekijasta-johtuvista-syista-032014/> luettu 6.4.2020

Suomen yrittäjät  
<https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyyys-suomessa-316363>  
luettu 18.2.20

Tiitinen K., Kröger T., 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum [https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/JACBJXB-TEB#kohta:TY\(\(d6\)SOPIMUSOIKEUS\(\(20](https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/JACBJXB-TEB#kohta:TY((d6)SOPIMUSOIKEUS((20)

Tilastokeskus <https://www.tilastokeskus.fi>

Tuomi J., Sarajärvi A, 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Työ ja elinkeinoministeriö – hankkeet ja säädösvalmistelut  
<https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM034:00/2018>  
luettu 17.2.2020

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen

Yrittäjyys Suomessa 20.2.2020  
<https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyyys-suomessa-316363>

luettu 29.4.2020

Yrittäjät [https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/ajankohtaista/henki-  
loperusteisen-irtisanomisen-helpottaminen-609472](https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/ajankohtaista/henki-<br/>loperusteisen-irtisanomisen-helpottaminen-609472) luettu 18.5.20



## **12 Laki- ja lyhenneluettelo**

HE Hallituksen esitys

HL Hallintolaki (434/2003)

KKO Korkein oikeus

Tasa-arvoL Tasa-arvolaki (609/1986)

TSL Työsopimuslaki (55/2001)

TTurvL Työturvallisuuslaki (738/2002)

TT Työtuomioistuin

PL Suomen perustuslaki (731/1999)

Ään Äänestys

VTSL työsopimuslaki (kumottu) (320/1970)

## 13 Liitteet

### 13.1 Liite 1. Kysely sähköpostilla pienyrittäjille

Hei,

Olen 3. vuoden liiketalouden opiskelija Saimaan ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötäni 1.7.2019 tulleesta lakimuutoksesta, joka koskee irtisanomisen helpottamista henkilöstä johtuvista syistä. Lakimuutoksella pyritään huomioimaan entistä paremmin pienen työnantajan heikommat mahdollisuudet kantaa seuraukset yksittäisen työntekijän rikkoessa tai laiminlyödessä työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan.

Vastauksianne käytän opinnäytetyöni tukena, jotta saan kokonaiskuvan siitä, onko lakimuutoksella vaikutusta irtisanomisen helpottamiseen. Vastaukset käsitelen luottamuksellisesti enkä yksilöi vastauksia yrityksittäin. Kokoan kaikkien vastaukset yhteen ja teen niistä analyysin tukena teoreettiseen opinnäytetyöni pohjaan.

Vastaukset voitte lähettää [helena.temonen@student.lab.fi](mailto:helena.temonen@student.lab.fi)

Vastaan myös mielelläni teille heränneisiin kysymyksiin sähköpostilla tai puh. 0400 314 061.

Lähetättehän vastauksenne mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään pe 30.1.2020 mennessä.

”Työsuhteen irtisanomisen perusteen on siis jatkossakin oltava asiallinen ja painava. Muutoksen myötä työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä otetaan kuitenkin erityisenä seikkana huomioon syyn asiallisuutta ja painavuutta koskevaa kokonaisharkintaa tehtäessä. Tarkoituksena on korostaa työnantajan henkilöstökoon ja työntekijöiden lukumäärän merkitystä kokonaisharkinnassa siten, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet saavat irtisanomisperusteen punninnassa nykyistä lakia ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon.”

**Oletteko kuullut lakimuutoksesta, joka koskee irtisanomista henkilöstä johtuvasta syystä?**

(Lakimuutos (7 luvun 2§:ä) on tullut voimaan 1.7.2019.)

☐ Kyllä

☐ Ei

**Lakimuutoksen keskeinen sisältö oli huomioida yrityksen työntekijöiden kokonaismäärä irtisanomisen kokonaisharkinnassa. Nimenomaan pienten yritysten osalta.**

- a. Montako työntekijää teillä on?
- b. Miten näet, että työntekijöiden lukumäärä vaikuttaa teidän yrityksessänne irtisanomisperusteiden arviointiin?

"Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään."

Irtisanomisen pitää perustua kokonaisharkintaan ja huomioida miten työntekijän esim. teko/laiminlyönti vaikuttaa työyhteisöön.

**Onko lakimuutoksella teidän mielestänne merkitystä irtisanomisen helpottamiseen?**

☐ Kyllä

☐ ei

**Miten näet, että työnantajana ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan esim. "asema työyhteisössä" vaikuttavat teidän yrityksessänne irtisanomisperusteisiin?**

**Onko eri työtehtäviin liittyen mielestäsi eri kriteerit, kun arvioidaan irtisanomisperusteita?**

**Onko lakimuutoksesta tiedotettu mielestäsi riittävästi?**

**Vaikuttaako lakimuutos hakijoihin, näetkö että työntekijät päätyisivät paremmin sopiviin tehtäviin?**

KIITOS VASTAUKSISTANNE.

T. Helena

## **Liite 2. Yritysten koot henkilömäärittäin**

- Alle 10 työntekijän yritykset ovat mikroyrityksiä
- Alle 50 työntekijän yritykset ovat pienyrityksiä.
- 50—249 henkilön yritykset ovat keskisuuria.
- Pk-yritys = alle 250 henkilön yritys.
- Vähintään 250 henkilöä työllistävät yritykset ovat suuryrityksiä.

## **Liite 3. Irtisanomisajat**

### **Työantaja irtisanoo**

Irtisanomisaika on

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut 1-4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut 4-8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut 8-12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta